

# Resumen de la reunión Consultiva (10-01-2018)

Acaba de finalizar la 7ª reunión de la Comisión Consultiva de Ford, en la que la empresa y los cuatro sindicatos del Comité de Empresa estamos negociando un posible Acuerdo, que la empresa llama de Competitividad, y que posteriormente se trasladaría al convenio colectivo.

Tomó la palabra el portavoz de la empresa planteando que reduce sus peticiones de 22 puntos a apenas siete. Pero todos ellos, aunque la empresa quiera negarlo retorciendo el lenguaje, siguen suponiendo pérdidas económicas para la plantilla.

Tras esto, se comprometió a presentar una oferta con subida salarial, pero quiere condicionar parte de esta subida al índice de absentismo. Añadió que si no queremos condicionar esa parte de subida salarial, “volveríamos a los complementos por bajas ILT”. Y recordó que plantean lo siguiente:

*-Si el índice de absentismo es inferior al 3.3% el complemento seguiría tal y como está ahora.*

*-Si el absentismo está entre el 3.3 y el 3.8%, el complemento que hay a partir del día 28 día de baja, que hasta ahora es del 90%, lo reduciría al 80%.*

*-Si el absentismo es superior al 3.8%, el complemento sería del 60%, desde el primer día.*

**Después de esta explicación, se centró en lo que la empresa llamó sus puntos o “temas cruciales”:**

**-Compensación por Tiempo de Transporte:** sigue con el planteamiento de congelarlo, durante la vigencia del Acuerdo al que lleguemos, y prorratearlo por los días trabajados.

**-Desregulación de la Jornada:** para situaciones especiales y puntuales (*producción, dificultades sobrevenidas, etc.*) plantea 21 días desregulados. De estos, 15 los decidiría unilateralmente la empresa y los 6 restantes “*los acordaríamos con la representación social*”.

**-Gratificación especial:** congelarla durante la vigencia del Acuerdo y prorratearla por los días trabajados el año anterior.

(Es decir, que si tienes una enfermedad larga y solo trabajaras medio año, solo cobrarías media gratificación especial).

**-Plus de jefe de equipo:** cumplido un año después de firmado el Acuerdo de Competitividad, cada vez que alguna persona cumpla 3 años sin ejercer como jefe de equipo, quitarle dicho plus.

**-Plus de cabina de pintura:** igual que el plus de jefe de equipo, al cumplir tres años sin pintar.

**-Plus de turnos especiales:** congelarlo durante la vigencia del Acuerdo.

**-Plus de Producción:** congelarlo durante la vigencia del Acuerdo.

**Jubilación parcial:** se continuaría aplicando, en las condiciones más ventajosas para el/la prejubilado/a (trabajar anualmente el 25% de jornada), pero está condicionado a que se firme el Acuerdo de Competitividad.

**Calendario de Motores:** quiere acordarlo antes de fin de mes y recuerda a UGT que lleva tiempo diciendo que iba a hacer una propuesta, pero no acaba de hacerla.

## Posiciones sindicales:

**Portavoz de UGT:** empezó diciendo a la empresa que “*esperamos respuesta a los puntos que planteó su sindicato, sino no habrá Acuerdo*”. Añadiendo que “*No vamos a entrar en que los salarios no mantengan el poder adquisitivo*”.

Sobre la desregulación de la Jornada dijo, “no vamos a ceder la gestión de la Jornada Irregular a la empresa”.

**Es decir, NO SE MANIFESTARON EN CONTRA, sino que quieren decidir junto a la empresa, que días serían cuando nos desregularían (es decir, semanas de 6 días cuando la empresa quiera).**

También insistió en que la semana que viene presentará su propuesta de calendario para Motores.

**Portavoz del STM:** empezamos diciéndole a la empresa que sigue con los recortes salariales, por mucho que lo niegue, y que no ha contestado a las plataformas/peticiones de los diferentes sindicatos.

**-Sobre la desregulación de la jornada le dijimos que jamás la aceptaremos, porque condiciona de sobremanera la conciliación familiar, porque es totalmente innecesaria y porque Almussafes es más que flexible y lo demuestran los hechos.** Y añadimos que para esos “días puntuales en los que puede estar condicionada la producción (para los que la empresa dice querer esa desregulación)”, basta con la flexibilidad actual y que si la empresa tuviera que asumir algún día, los multimillonarios beneficios acumulados por Almussafes estos últimos cinco años se lo permite de sobremanera. Y le pusimos el ejemplo de que la plantilla tiene que asumir situaciones o días sin cobrar, cuando surge una urgencia no retribuida o cuando asume graves pérdidas salariales cuando tiene que coger una baja médica.

Añadimos que si entienden que son necesarios menos ajustes (dado que han eliminado alguna de sus peticiones), estaríamos dispuestos a rebajar nuestras peticiones para que el centenar y medio de Gerentes asuman recortes similares a los que asumió la plantilla los últimos 10 años. Pero insistimos en que si quieren rebajar la partida de gastos en salarios, este ajuste ha de ser en la Gerencia. Porque no es posible que nosotros acumulemos 10 años de recortes y congelaciones, mientras esos Gerentes se subían sus desproporcionados salarios, disponen de dos coches de la empresa cada uno de ellos/as, o tienen aportaciones de la empresa a sus “planes de pensiones” que se mueven por encima del 9% y en algunos casos supera el 20-25% de sus ya brutales salarios.

**CCOO:** se limitó a decir que “deberíamos reflexionar todos, y hay que ir sin prisas, pero sin pausas”.

**CGT:** insistió en que la empresa sigue planteando rebajas salariales y que la plantilla se conformaría con que nos subieran el salario en el mismo porcentaje que a Jim Farley (Presidente de Ford Europa).

**Acabó la reunión, citándonos para el próximo lunes día 15 a las 15:00 horas.**

**MUY IMPORTANTE:** por fin la empresa nos comunicó que, en la nómina del mes de enero (la que cobraremos el 15 de febrero), procederá al pago de la ayuda por comida que GANÓ EL STM en el Tribunal Supremo.

**Recordad que la ganamos en solitario y a pesar de que CCOO, y también ugt, hicieron lo posible para que perdiéramos** (pidiendo literalmente al juez que “no estimara nuestra demanda” o con otras vergonzosas actuaciones) **y así no cobrarais los más de 400 euros que ahora la empresa, muy a su pesar, nos abonará a todas las personas afectadas.** Es decir, las y los que trabajaran en turno de tarde o mañana entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre del 2013.

Triste es que pasados cuatro años de esas vergonzosas e inexplicables posturas sindicales, aun no hayan dicho por qué actuaron en contra de los intereses de la plantilla. Y seguimos preguntando: ¿las delegadas y delegados de estos dos sindicatos serán capaces de cobrar esos más de 400 euros, o por coherencia y decencia sindical renunciaran a ellos?

